



Richtlinie über Vergeltungsmaßnahmen und Hinweisgeber (Whistleblower) (auch „Richtlinie zur Meldung von Ethik- und Compliance-Vorfällen“)

Richtlinien-Nummer: LEG-18-08-2022B
Datum des Inkrafttretens: 18. August 2022
Datum der letzten Überarbeitung: 30 Juni 2026

1. EINLEITUNG UND ZWECK

Diese Richtlinie gilt für alle Boart Longyear und Veracio Unternehmen, einschließlich ihrer Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, unabhängig vom Standort (gemeinsam "Boart Longyear", "Boart Longyear Gruppe" oder "das Unternehmen").

Boart Longyear hat sich verpflichtet, eine Unternehmenskultur der Compliance, der guten Unternehmensführung und des ethischen Verhaltens zu fördern und ermutigt zur Meldung von unangemessenem, ungesetzlichem oder unethischem Verhalten.

Gemäß dem Verhaltenskodex von Boart Longyear sind die Mitarbeiter verpflichtet, alle Bedenken zu melden, die sie in Bezug auf Ethik- oder Compliance-Fragen innerhalb von Boart Longyear oder bei Anbietern, Zulieferern, Dienstleistern, Beratern oder anderen, die mit Boart Longyear Geschäfte machen, haben, zum Beispiel bezüglich:

- fehlerhafter Finanzberichterstattung;
- rechtswidriger Aktivitäten;
- Aktivitäten, die gegen die Richtlinien von Boart Longyear verstoßen, insbesondere gegen den Verhaltenskodex und die Menschenrechtsrichtlinie von Boart Longyear; und
- aller anderen Aktivitäten, die ein unangemessenes Verhalten darstellen.

Wie im Verhaltenskodex von Boart Longyear dargelegt, duldet Boart Longyear keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die ehrlich und in gutem Glauben Bedenken melden. Diese Richtlinie dokumentiert das Engagement von Boart Longyear für ein offenes Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter und andere Personen in der Lage sind, Fälle von unethischem, rechtswidrigem oder unerwünschtem Verhalten zu melden, ohne Angst vor Einschüchterung, Vergeltung oder anderen Nachteilen zu haben.

Diese Richtlinie soll dazu beitragen, inakzeptables Verhalten aufzudecken und dagegen vorzugehen, Mitarbeitern und Vertragspartnern ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich in der Lage fühlen, Probleme mit berechtigten Bedenken anzusprechen, Möglichkeiten für berechnigte Hinweisgeber oder Informanten zu schaffen, um inakzeptables Verhalten zu melden, und diejenigen zu schützen, die berechnigte Gründe haben, ein Fehlverhalten zu vermuten und ein solches inakzeptables Verhalten zu melden. Diese Richtlinie dient auch dazu, den besonderen Schutz zu erfüllen, der berechnigten Hinweisgebern gewährt wird, wenn die Bedingungen eines Rechtsakts, einer Satzung, eines Gesetzes oder einer anderen rechtlichen Anforderung (in einem Land, in denen Boart Longyear tätig ist) erfüllt sind.

Diese Richtlinie entspricht in Kombination mit der australischen Whistleblower-Richtlinie, der polnischen Whistleblower-Richtlinie und der deutschen Whistleblower-Richtlinie den Anforderungen des Australian Corporations Act, der EU-Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie 2019/1937/EU), des britischen Public Interest Disclosure Act (PIDA), des polnischen Whistleblower Protection Act und des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). Diese Richtlinie wahrt

auch die Grundsätze und Verpflichtungen, die sowohl im peruanischen Antikorruptionsgesetz (Ley N° 30424 und seinen Änderungen) als auch im chilenischen Antikorruptionsgesetz (Ley N° 20.393 und den dazugehörigen Verordnungen) festgelegt sind.

Da Boart Longyear in mehreren Ländern mit unterschiedlichen Rechts-, Regulierungs- und Governance-Systemen tätig ist, können die Anforderungen und Angemessenheit je nach Rechtsordnung variieren. Es kann Umstände geben, unter denen einige der in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen in einer bestimmten Gerichtsbarkeit nicht erforderlich oder angemessen sind oder unter denen zusätzliche rechtliche Anforderungen gelten, wie sie beispielsweise in der australischen Whistleblower-Richtlinie, der polnischen Whistleblower-Richtlinie und der deutschen Whistleblower-Richtlinie festgelegt sind. Für diejenigen Teile der Boart Longyear Gruppe, die Gesetzen oder regulatorischen Anforderungen unterliegen, die von dieser Richtlinie abweichen, gilt der strengere Standard.

2. DEFINITIONEN

In dieser Richtlinie:

Als Nachteil gelten unter anderem (aber nicht ausschließlich) die Entlassung eines Mitarbeiters, die Verletzung eines Mitarbeiters während der Beschäftigung, die Änderung der Position oder der Aufgaben eines Mitarbeiters zu seinem Nachteil, Diskriminierung (auch zwischen einem Mitarbeiter und anderen Mitarbeitern desselben Arbeitgebers), Belästigung oder Einschüchterung einer Person, Schädigung oder Verletzung einer Person, einschließlich psychischer Schäden, Beschädigung des Eigentums, des Rufs, des Geschäfts oder der finanziellen Lage einer Person sowie jeder andere Schaden, der einer Person zugefügt wird.

Als berechtigter Hinweisgeber oder **Informant** gelten folgende Personen: (i) ein Vorstandsmitglied, Geschäftsführer oder Angestellter; (ii) Personen, die Dienstleistungen oder Waren (entgeltlich oder unentgeltlich) liefern, oder deren Angestellte; (iii) Angehörige von Personen gemäß (i) oder (ii); oder Angehörige von Personen gemäß (i), (ii) oder (iii); oder Personen im Sinne von Abschnitt der australischen Whistleblower-Richtlinie, Abschnitt IV der polnischen Whistleblower-Richtlinie oder Abschnitt 2 der deutschen Whistleblower-Richtlinie.

„Geschützte Offenlegung“ bedeutet (i) die Offenlegung von Informationen durch einen berechtigten Hinweisgeber oder Informanten, wenn diese Person berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass die Informationen ein unzulässiges Verhalten betreffen oder darauf hinweisen, und die Offenlegung im Einklang mit dieser Richtlinie erfolgt; oder (ii) die Offenlegung gemäß der australischen, polnischen und deutschen Whistleblower-Regelungen.

„Inakzeptables Verhalten“ bedeutet ein Verhalten, das unethisch, ungesetzlich oder unerwünscht ist, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Verhalten, das:

- gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt;
- unehrlich, betrügerisch oder korrupt ist;
- die Gewährung oder Annahme von Bestechungsgeldern beinhaltet;
- Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung darstellt;
- Diebstahl, Drogen, Gewalt, kriminelle Sachbeschädigung oder andere Verstöße gegen Landes- oder Bundesgesetze beinhaltet;

- unethisch ist, wie z. B. die unehrliche Veränderung von Unternehmensunterlagen oder -daten, die Anwendung fragwürdiger Buchhaltungspraktiken oder der vorsätzliche Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Boart Longyear;
- Boart Longyear potenziell schadet, z. B. unsichere Arbeitspraktiken oder erhebliche Verschwendung von Unternehmensressourcen;
- Boart Longyear einen finanziellen Verlust zufügen, seinen Ruf schädigen oder in anderer Weise den Interessen von Boart Longyear schaden kann;
- irgendeine andere Art von schwerwiegendem Fehlverhalten beinhaltet;
- direkte oder indirekte nachteilige Maßnahmen gegen eine Person aus dem Unternehmen Boart Longyear zur Folge hat, weil diese Person eine Offenlegung im Rahmen dieser Richtlinie vorgenommen hat, oder
- das gegen die Gesetze eines ausländischen Hoheitsgebiets, in dem Boart Longyear tätig ist, oder gegen ein australisches Gesetz verstößt, das für australische Staatsangehörige im Ausland gilt.

3. VORGEHENSWEISE FÜR EINE GESCHÜTZTE OFFENLEGUNG

Boart Longyear hat verschiedene Systeme für die Meldung von Beschwerden und den Umgang mit Berichten über inakzeptables Verhalten eingerichtet. Weitere Informationen zu geschützten Offenlegungen gemäß den australischen, polnischen oder deutschen Whistleblower-Richtlinien finden Sie in der australischen, polnischen bzw. deutschen Whistleblower-Richtlinie.

Hinweis für australische Hinweisgeber: Obwohl Sie eine geschützte Offenlegung gemäß der unten stehenden Richtlinie auf jede beliebige Weise abgeben können, sind nur Meldungen, die in Übereinstimmung mit der australischen Whistleblower-Richtlinie (d. h. über die im genannten Dokument aufgeführten Meldekanäle) erfolgen, nach australischem Recht geschützt.

Hinweis für polnische Hinweisgeber: Obwohl Sie eine geschützte Offenlegung gemäß der unten stehenden Richtlinie auf jede beliebige Weise abgeben können, sind nur Meldungen, die in Übereinstimmung mit der polnischen Whistleblower-Richtlinie (d. h. über die im genannten Dokument aufgeführten Meldekanäle) erfolgen, nach polnischem Recht geschützt.

Hinweis für deutsche Hinweisgeber: Obwohl Sie eine geschützte Offenlegung gemäß der unten stehenden Richtlinie auf jede beliebige Weise abgeben können, sind nur Meldungen, die in Übereinstimmung mit der deutschen Whistleblower-Richtlinie (d. h. über die im genannten Dokument aufgeführten Meldekanäle) erfolgen, nach deutschem Recht geschützt.

3.1 Sie können intern eine Meldung machen

Als Mitarbeiter von Boart Longyear können Sie sich an Ihren Vorgesetzten (einschließlich Führungskräfte, Vice Presidents, Direktoren, Manager und Büro- oder Außendienstleiter), einen Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung wenden.

3.2 Sie können gegenüber einem unabhängigen Dritten eine Meldung machen.

Sie können rund um die Uhr, 7 Tage die Woche, telefonisch oder über das Internet eine vertrauliche Meldung an die Compliance-Hotline des Unternehmens senden.

Die Informationen werden von einem unabhängigen externen Dienstleister, der von Boart Longyear ausgewählt wurde, gesammelt, um den Mitarbeitern eine vertrauliche und auf Wunsch auch anonyme Möglichkeit zu bieten, ihre Anliegen am Arbeitsplatz zu melden.

Meldungen können ganz einfach über das Internet unter <https://bly.integrityline.com/> gemacht werden. Die Webseite für Internet-Meldevorgänge ist in mehreren Sprachen verfügbar. Eine Meldung kann auch telefonisch erfolgen, wobei eine Übersetzungshilfe zur Verfügung steht. Die Wählenweisungen und lokalen Telefonnummern sind auf der Website aufgeführt. Die aktuellen Telefonnummern finden Sie auf der Website. Für den Fall, dass kein Internetzugang vorhanden ist, sind die Einwahlnummern für die einzelnen Regionen unten aufgeführt. Möglicherweise gibt es nicht für jeden Standort eine eigene Telefonnummer. Ist dies nicht der Fall, finden Sie unten die Nummer für ein R-Gespräch (mit umgekehrten Gebühren).

Informationen zur Meldestelle finden Sie auch auf der internen Boart Longyear [Underground](#) SharePoint-Site, der externen Boart Longyear-Website und auf Plakaten an jedem Boart Longyear-Standort.

VERTRAULICHER ZUGANG RUND UM DIE UHR

Internetbasiertes Meldesystem	http://www.bly.integrityline.com oder 
Land	Telefonnummer
Argentinien	0800 333 0095
Australien	1 800 763 983
Kanada	1.800.235.6302
Chile	800 914 012
Deutschland	(0) 800 181 2396 Hinweis: Abhängig vom Telefonanbieter muss der Anrufer möglicherweise nicht die erste 0 wählen.
Indonesien	Lokal (+62) 21-50851420 Gebührenfrei: 0800 1503216
Mexiko	800 681 6945
Peru	800-78323
Polen	IFTS (für Anrufer aus dem Mobilfunknetz können Gebühren anfallen): 00.800.141.0213 Gebührenfrei: 800 005 266
Südafrika	080 098 3612 ODER +27 105004106
Schweden	020 889 823

Schweiz	0800.838.835
Tansania	0800.780.005 Hinweis: nur über Festnetz- und Mobiltelefone des Airtel-Netzwerks zugänglich.
USA	1.800.461.9330
Für die aktuellsten Informationen oder Standorte, die oben nicht aufgeführt sind, überprüfen Sie bitte die Informationen auf https://bly.integrityline.com/	

3.3 Sie können eine Meldung an einen externen Rechtsbeistand machen

Sie können Ihr Anliegen dem Audit- und Risikokomitee des Verwaltungsrats vortragen, indem Sie sich per E-Mail oder telefonisch an einen externen Rechtsberater wenden:

Jonathan Drimmer
Steptoe LLP
E-Mail: jdrimmer@steptoe.com
Telefon: +1 (202) 429-3000

Ihre Meldung kann anonym oder unter Offenlegung Ihrer Identität erfolgen.

3.4 Sie können Ihre Meldung anonym machen

Eine Person kann eine Meldung anonym machen, indem sie angibt, dass sie anonym bleiben möchte. Eine Person kann auch einschränken, wer von ihrer Identität Kenntnis erlangen kann, z. B. kann sie die Anonymität auf alle Personen außer dem Untersuchungsteam beschränken, damit das Untersuchungsteam die meldende Person bei Bedarf um zusätzliche Details und Informationen bitten kann. Eine Person kann sich auch jederzeit dafür entscheiden, ihre Anonymität aufzugeben. Entscheidet sich der meldende Mitarbeiter dafür, nicht anonym zu bleiben, oder wird seine Identität im Laufe der Untersuchung der Meldung bekannt, wird Boart Longyear sich nach besten Kräften bemühen, die Vertraulichkeit des Mitarbeiters zu wahren. Dies umfasst die Entfernung identifizierender personenbezogener Daten aus schriftlichen Unterlagen und die Beschränkung der Kenntnis ihrer Identität auf diejenigen, die direkt mit der Bearbeitung und Untersuchung der Meldung befasst sind.

Wenn Sie sich für Anonymität entschieden haben, aber bereit sind, Ihre Identität preiszugeben, um bei einer Untersuchung zu helfen, wird Ihre Identität nur dann offengelegt, wenn dies vernünftigerweise notwendig ist, um den Sachverhalt zu untersuchen, geltendes Recht einzuhalten oder Rechtsberatung einzuholen. Boart Longyear wird alle angemessenen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass Ihre Identität vor unnötiger Offenlegung geschützt ist.

Wenn Sie eine anonyme Meldung bei der Compliance-Helpline machen, sollten Sie sich regelmäßig in das System einloggen, um Mitteilungen über Ihre Meldung zu erhalten. Wenn das Untersuchungsteam Fragen hat oder zusätzliche Informationen zur Unterstützung der Untersuchung benötigt, kann es nur über das System mit Ihnen kommunizieren.

3.5 Was geschieht, wenn sich die von mir erhobenen Anschuldigungen als falsch erweisen?

Jede Meldung oder Beschwerde, die auf einem begründeten Verdacht beruht, ist durch diese Richtlinie in vollem Umfang geschützt, auch wenn sich die vorgebrachten Bedenken nach einer Untersuchung nicht bestätigen.

Eine vorsätzlich falsche oder böswillige Meldung oder eine Meldung aus unangemessenen Gründen wird als Fehlverhalten betrachtet und kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

Erweisen sich die Ermittlungen oder sonstigen Untersuchungen im Zusammenhang mit einer geschützten Offenlegung als nicht stichhaltig, bleiben die Tatsache, dass eine Untersuchung durchgeführt wurde, die Ergebnisse der Untersuchung und die Identität der Person, die Gegenstand der Offenlegung ist, vertraulich.

3.6 Was geschieht, wenn eine Meldung gegen mich erfolgt?

Vorbehaltlich der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen hat ein Mitarbeiter, der von einer geschützten Offenlegung betroffen ist, das Recht:

- über den Inhalt der Anschuldigungen informiert zu werden;
- eine angemessene Gelegenheit zu erhalten, sich gegenüber dem Untersuchungsteam (mündlich oder schriftlich) zu äußern; und
- über die Ergebnisse der geschützten Offenlegung informiert zu werden.

4. KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN FÜR EINE AUF EINEM BEGRÜNDETEN VERDACHT BERUHENDE MELDUNG

Kein Direktor, leitender Angestellter oder Mitarbeiter, der einen begründeten Verdacht hegt und einen Ethik- oder Compliance-Vorfall meldet, wird belästigt, schikaniert oder erfährt nachteilige arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Jeder, der einer Person einen Nachteil zufügt oder androht, weil er glaubt oder vermutet, dass die Person eine geschützte Offenlegung gemäß dieser Richtlinie vorgenommen hat, vorhat oder vornehmen könnte, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Wenn eine Person Ihnen einen Nachteil zufügt oder androht, Ihnen einen Nachteil zuzufügen, weil sie glaubt oder vermutet, dass Sie eine geschützte Offenlegung im Rahmen dieser Richtlinie vorgenommen haben, vorhaben oder vornehmen könnten, müssen Sie unverzüglich entweder Ihren Vorgesetzten informieren oder die Rechtsabteilung davon in Kenntnis setzen.

Alle Mitarbeiter müssen sich jeglicher Aktivitäten enthalten, die als Schikane oder Belästigung von Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Informationen preisgeben, angesehen werden können.

4.1 Rechtsschutz

Boart Longyear wird alle anwendbaren lokalen Gesetze einhalten, die Schutz für Personen bieten, die in gutem Glauben Bedenken melden.

Weitere Informationen zu australischen, polnischen und deutschen Gesetzen in Bezug auf den Schutz von Hinweisgebern finden Sie in der australischen, polnischen bzw. deutschen Whistleblower-Richtlinie.

5. WIE WERDEN MELDUNGEN NACH IHREM EINGANG BEHANDELT?

Alle Meldungen werden umgehend untersucht, und es werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen, wenn die Untersuchung dies rechtfertigt.

Obwohl dies von den jeweiligen Umständen abhängt, werden die Meldungen normalerweise wie folgt behandelt:

- Wenn Kontaktinformationen zur Verfügung gestellt wurden, wird die Person, die die Meldung gemacht hat, von der Untersuchungsleitung oder dem Compliance Manager oder einer gleichrangigen Person darüber informiert, dass die Meldung eingegangen ist und untersucht wird.
- Wenn der Hinweisgeber anonym bleiben möchte, indem er die Compliance-Helpline nutzt, und weitere Informationen benötigt werden, um die Untersuchung voranzutreiben, wird der Schriftverkehr über das Meldesystem geführt. Die Website ermöglicht es Boart Longyear, dem Hinweisgeber schriftliche Mitteilungen zukommen zu lassen, ohne dass der Hinweisgeber seine Identität preisgeben muss. Es ist wichtig, dass der Hinweisgeber die Website regelmäßig besucht, solange die Untersuchung läuft, damit er auf Fragen zu der Meldung antworten kann.
- Das Untersuchungsteam besteht häufig aus Mitarbeitern der Personalabteilung, der Rechtsabteilung und/oder der Compliance-Abteilung der jeweiligen Geschäftseinheit.
- Sobald alle erforderlichen Informationen zusammengetragen wurden, erstellt das Untersuchungsteam einen Bericht, in dem es feststellt, ob die Anschuldigungen begründet sind, und wenn ja, welche disziplinarischen Maßnahmen oder Abhilfemaßnahmen empfohlen werden. Alle Informationen, die sich auf eine geschützte Offenlegung und deren Untersuchung beziehen, werden unter strenger Wahrung der Sicherheit und Vertraulichkeit aufbewahrt; jede unbefugte Weitergabe stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar.
- Erweisen sich die Anschuldigungen als begründet, werden die üblichen Disziplinarverfahren von Boart Longyear angewandt, wozu auch gehört, dass der Person, die Gegenstand der Meldung ist, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wird. Falls gewünscht, wird die Anonymität der Person, die die Meldung macht, durch dieses Verfahren wie oben beschrieben weiterhin geschützt.
- Wenn Kontaktinformationen bereitgestellt wurden oder wenn die geschützte Offenlegung über die Compliance-Helpline erfolgte, wird die meldende Person von der Untersuchungsleitung oder dem Compliance-Manager entsprechend benachrichtigt, sobald die Untersuchung abgeschlossen ist, und darüber informiert, dass angemessene Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse der Untersuchung ergriffen wurden. Spezifische Details und Schlussfolgerungen aus der Untersuchung können mitgeteilt werden, müssen aber nicht.
- Für nähere Informationen zum Umgang mit Meldungen gemäß australischem Recht lesen Sie bitte Abschnitt 7 der australischen Whistleblower-Richtlinie.
- Für nähere Informationen zum Umgang mit Meldungen gemäß polnischem Recht lesen Sie bitte Abschnitt VI der polnischen Whistleblower-Richtlinie.
- Für nähere Informationen zum Umgang mit Meldungen gemäß deutschem Recht lesen Sie bitte Abschnitt 6 der deutschen Whistleblower-Richtlinie.

6. REVISIONSVERLAUF

GENEHMIGT von	Vorstand der Boart Longyear Group Ltd. am 18. August 2022	
UNTER VERANTWORTUNG von	Chief Legal Officer	Giovanna Bee Moscoso
VERWALTET von	Compliance Manager	Amy Cottle-
	ESG Manager	Claudia Valdivia
Prüfer (Originaldokument)	Assistant General Counsel	Shannon Emrick
	Corporate Secretary & Global Corporate and Governance Counsel	Nick Nash
	Compliance Manager	Amy Cottle
	Chief Human Resources Officer	Donatien Pichot
	Global Director Audit & Risk Services	Ty Barnes
** Hinweis: Diese Richtlinie ersetzt die Richtlinie LEG-0001-07-19 ab dem oben genannten Genehmigungsdatum.		
Stand Revision 002: UNTER VERANTWORTUNG von	General Counsel oder Chief Financial Officer der jeweiligen Geschäftseinheit	Nick Nask, General Counsel, Drilling Products Brian Durrant, Chief Financial Officer, Veracio Rachida Boujarda, EMEA Legal Director, Drilling Services
VERWALTET von	Compliance- und ESG-Manager der jeweiligen Geschäftseinheiten (oder vergleichbare Positionen)	Amy Cottle und Claudia Valdivia – Drilling Products Ty Barnes und Steven Galjaardt – Drilling Services Amy Shaba - Veracio
REVISIONEN:		
Revision 0001	28. Februar 2025	Allgemeine Aktualisierungen, einschließlich aktualisierter Telefonnummern, aktualisierter Kontaktinformationen für externe Berater und Verweise auf die Compliance-Helpline anstatt auf "Convercent" spezifisch.
	Prüfer	Giovanna Bee Moscoso Amy Cottle
Revision 0002	19. Dezember 2025	Aktualisiert, um die Einhaltung des australischen <i>Corporations Act 2001</i> (Cth), des polnischen Whistleblower Protection Act vom 24. Juni 2024 (Gesetzblatt von 2024, Punkt 928), des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), der EU-Whistleblowing-Richtlinie (Richtlinie 2019/1937/EU), des britischen Public Interest Disclosure Act (PIDA), des peruanischen Antikorruptionsgesetzes (Ley N° 30424 und seine Änderungen) und des chilenischen Antikorruptionsgesetzes (Ley N°

		20.393 und zugehörige Verordnungen) zu gewährleisten. Aktualisierung des Verantwortlichen und Administrators entsprechend der Segmentierung des Unternehmens.
	Prüfer	Giovanna Bee Moscoso Amy Cottle Rachida Boujarda Claudia Valdivia Nick Nash Brian Durrant Ty Barnes
ZUGEHÖRIGE GOVERNANCE-DOKUMENTE:		
Australische Whistleblower-Richtlinie		
Polnische Whistleblower-Richtlinie		
Deutsche Whistleblower-Richtlinie		
Revision 0003	30 Juni 2026	Webadresse und Telefonnummern in Abschnitt 3 aktualisiert